

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MENTAWAI ANUGERAH
SEJAHTERA PADANG**

***EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT OF
EMPLOYEE FOR EMPLOYEE PERFORMANCE PT. MENTAWAI ANUGERAH
SEJAHTERA PADANG***

Niken Dwi Larasati; Agussalim M.; Meri Dwi Anggraeni
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Eka Sakti
E-Mail: nikendwilarasati0@gmail.com, agussalim@unespadang.ac.id
meridwiangraini@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan membuktikan secara empiris dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 46 karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada target responden yang dianggap mampu memberikan informasi yang di butuhkan dalam penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda (OLS) sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-statistik dan uji F-statistik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang. Selanjutnya pada tahapan pengujian hipotesis ketiga ditemukan budaya organisasi berpengaruh dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja & Kinerja

ABSTRACT

This study aims to prove empirically and analyze the influence of organizational culture and work environment partially and simultaneously on the performance of PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang employees. In this study the sampel used was 46 employees of PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang were used. Data collection was carried out by distributing questionnaires directly to the target respondents who were considered capable of providing the information needed in this study. The data analysis method used is multiple linear regression (OLS) while hypothesis testing is done by statistical t- test and F-statistic test. Based on the results of testing the first hypothesis, it was found that organizational culture had a positive and significant effect on the performance of PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang employees. The results of testing the second hypothesis show that the work environment has a positive and significant effect on the performance of PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang employees. Furthermore, at the third hypothesis testing stage, it was found that organizational culture had an influence and the work environment together had a significant effect on the performance of employees of PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment & Performance

PENDAHULUAN

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada penghargaan (reward) dari perusahaan. Menurut Simamora (2003:45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Dan batasan terkait dengan konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Hal ini berarti kinerja (*performance*) adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Tumbuh dan berkembangnya organisasi/perusahaan tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai kinerja yang optimal, dalam hal ini organisasi/perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal. Maka organisasi perlu menerapkan budaya organisasi dan memperhatikan lingkungan kerja yang baik. Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini akan membuat karyawan akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi. Menciptakan sebuah budaya organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai budaya yang dirasakan dan yang diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal.

Luthans (2011:71) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar untuk memecahkan masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang sudah berjalan cukup baik untuk dipertimbangkan dan perlu diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, memahami dan bertindak secara benar dari hari ke hari. Sedangkan, (Baskoro dan Susanty, 2012) budaya organisasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap aktivitas kinerja karyawan didalam suatu organisasi/ perusahaan sehingga mampu membantu meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Semakin kuat budaya organisasi maka semakin kuat pula pengaruh terhadap perilaku setiap karyawan di perusahaan tersebut. Setiap organisasi memiliki budaya sendiri yang sifatnya spesifik karena kenyataan bahwa setiap organisasi mempunyai kepribadian khas (unik) (Carrel dkk, 1997) yang dipengaruhi berbagai oleh budaya dan struktur organisasinya. Organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu dapat berpikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi (Robbin, dikutip dari bukunya Edy Sutrisno, 2015).

Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk bertahan dalam satu perusahaan dan berkarir dalam waktu yang panjang. Dengan adanya budaya organisasi tersebut akan memudahkan karyawan untuk menyesuaikan dengan lingkungan kerja, dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman karyawan berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sehingga membentuk kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain budaya organisasi. Menciptakan lingkungan dimana setiap orang dapat berinteraksi satu sama lain, saling mendukung dan mengakui upaya masing-masing serta berprestasi, saling berbagi informasi dan saling menyadari cara membawa perusahaan sesuai arah visi dan misi perusahaan, merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sumaatmadja (dalam Khoiri, 2013:89), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Lingkungan sosial adalah tempat dimana masyarakat saling berinteraksi dan melakukan sesuatu secara bersama-sama antar sesama maupun dengan lingkungannya. Lingkungan budaya adalah segala kondisi, baik berupa materi (benda) maupun non materi yang dihasilkan oleh manusia melalui aktifitas dan kreatifitasnya.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktifitas karyawan pada suatu organisasi dalam usaha menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, maka akan terbuka suatu kesempatan yang sangat luas untuk berkembangnya proses belajar atau saling belajar satu sama lain dalam bekerja. Karyawan akan lebih bersemangat dalam memecahkan semua persoalan yang timbul, baik dari dalam maupun luar organisasi. Jika terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja, maka pemimpin harus bisa bersikap bijaksana dalam menyelesaikan masalah yang ada, sehingga tidak muncul hal-hal yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dan malas masuk kerja. Oleh sebab itu, Lingkungan Kerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan yang telah ditentukan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang yang merupakan perusahaan jasa transportasi laut antar pulau. Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Maria Natalia selaku HRD (Human Resources Development) tanggal 02 Oktober 2022 ditemukan beberapa masalah di perusahaan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang yang berpengaruh terhadap karyawan yaitu (1) masih minim penerapan budaya organisasi seperti kurangnya kerjasama antara karyawan. (2) kurang aktif dan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai jadwal yang ditentukan pada PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang. (3) ada beberapa karyawan yang absen saat hari kerja dan terlambat datang kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Tabel 1 Rencana dan Realisasi Penjualan Tiket

Tahun	Jumlah Penjualan Tiket	
	RKAP	Realisasi
2019	135.000	126.000
2020	142.000	88.000
2021	148.000	84.000

Sumber: Bagian Keuangan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang

**Ket: RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan)*

Dari data Tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa dalam 3 tahun terakhir PT Mentawai Anugerah Sejahtera tidak pernah mencapai target dalam hal penjualan tiket. Perusahaan membuat Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan setiap tahunnya sebagai pedoman dalam melakukan pekerjaan selama 1 tahun. Dalam 3 tahun terakhir rencana dan realisasi tidak tercapai sesuai dengan yang ditargetkan oleh Perusahaan. Artinya selama 3 tahun terakhir kinerja karyawan tidak sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Pada awal tahun 2020 – 2021 terjadi penurunan drastis penjualan tiket dikarenakan Pandemi Covid-19 sehingga mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan secara keseluruhan. Untuk itu salah satu yang harus diperhatikan dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Dengan kata lain, kinerja karyawan harus berhubungan sejalan dengan tujuan organisasi. Dalam hal pelayanan kepada semua konsumen PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang juga mempunyai target mutu pelayanan 3T yang telah dijalankan sejak dulu yaitu, Tepat Waktu, Tepat Jumlah dan Tepat Administrasi. Penelitian terdahulu yang pernah meneliti tentang Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilakukan oleh Muhammad Agung Baiquni (2016) yang meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Warta Media Nusantara Tribun Jateng menghasilkan hasil penelitian terhadap kinerja karyawan di PT Warta Media Nusantara Tribun Jateng secara parsial budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif. Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang ada maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Indikator mana yang dominan dari budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang?
4. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang?

TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

Tujuan

Berdasarkan batasan masalah maka dapat diketahui tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk menganalisa indikator mana yang dominan dari budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang.
2. Untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang secara persial.
3. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang secara persial.
4. Untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang.

Kegunaan

Berdasarkan batasan masalah maka dapat diketahui kegunaan penelitian, yaitu:

1. Bagi Perusahaan
Memberikan informasi yang dapat berguna sebagai bahan penilaian bagi instansi terkait dalam membuat suatu kebijakan yang berhubungan dengan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang.
2. Bagi akademisi
Memberikan informasi guna menambah pengetahuan tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan menjadi pedoman dalam melakukan penelitian selanjutnya.
3. Bagi peneliti
Menambah wawasan dan kemampuan berfikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya.

Teori-Teori

Kinerja

Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain yang dijelaskan oleh Irham (2014:176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Edison (2016:190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Indikator menurut Robbins (2016:260) adalah sebagai berikut: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2013: 17) bahwa “budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang”. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma. Robbins & Coulter (2012:23) menjelaskan bahwa “Budaya organisasi adalah bagian himpunan dari nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”.

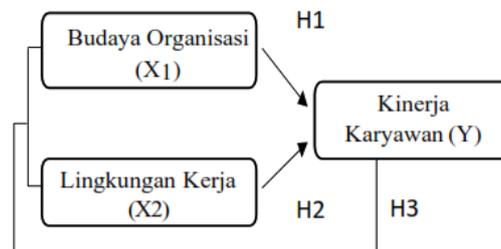
Menurut Robbins dan Judge (dalam Sulaksono Hari, 2015:2) budaya organisasi adalah system yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan. Chaerudin (2019:193) menegaskan “Budaya Organisasi” diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang ada dalam organisasi. Indikator menurut Sulaksono Hari (2015:14) sebagai berikut: inovatif memperhatikan risiko, berorientasi pada hasil, berorientasi pada semua kepentingan karyawan dan berorientasi detail pada tugas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam Perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Saydam (dalam Rahmawanti dkk, 2014:2) mendefenisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator menurut Sedarmayanti (2011) tentang lingkungan kerja fisik seperti: kebisingan, keamanan, penerangan, suhu udara diruangan, fasilitas, dekorasi ditempat kerja sedangkan lingkungan non fisik seperti: struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi

Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggambarkan bagaimana proses penelitian yang akan dilaksanakan, seperti dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan salah satu cara dalam statistika untuk menguji “parameter” populasi berdasarkan statistika sampelnya untuk dapat diterima atau

ditolak pada tingkat signifikansi tertentu (Agussalim Manguluang 2016). Berdasarkan uraian diatas maka dikembangkan oleh para ahli dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang di ambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang
- H2 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang
- H3 : Diduga bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang ditujukan membuktikan adanya pengaruh empiris antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang. Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah 46 orang Karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang. Metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah sensus yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada setiap karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi, wawancara atau interview, dan kuesioner.

Jenis dan Sumber Data

- 1) Jenis Data, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan kualitatif.
- 2) Untuk Sumber Data disini menggunakan data primer dan data sekunder.

Populasi dan Sampel

- 1) Populasi yang digunakan dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan pelaksana di PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang
- 2) Sampel, *Purposive Sampling* adalah yaitu peneliti memilih informan menurut kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Kriterianya peneliti tidak termasuk dalam sampel, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang Karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang.

Uji Instrumen Penelitian

- 1) Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2015), untuk pengujian validitas suatu item pertanyaan maka dengan menggunakan uji signifikan koefisien korelasi yang mana tingkat signifikannya 0,05. Jika R hitung melebihi R tabel dengan menggunakan uji dua sisi yang mana signifikannya 0,05 maka menunjukkan hubungan yang signifikan dengan instrument atau butir soal dengan skor keseluruhan (dianggap layak). Jika R hitung dari R tabel rendah maka pengujian dengan dua sisi yang mana rendah dari 0,05 maka instrument atau item pertanyaan (dianggap tidak layak).

2) Uji Reliabilitas

(Ghozali, 2015) mendefinisikan reliabilitas sebagai sejauh mana hasil yang akan diukur bisa membuktikan hasilnya terukur konsisten ketika digunakan pada subjek sama tetapi waktunya beda. Untuk menunjukkan bahwa suatu item memiliki konsisten dan reliabilitas internal maka nilainya melebihi 0,60 untuk pengujian reliabilitasnya item akan diulang tanpa menyertakan item yang tidak reliable setelahnya, item dengan koefisien korelasi lebih rendah dari 0,60 dibuang, proses ini berlanjut hingga koefisien reliabilitas setiap item lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas, Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Ghozali, 2015).
2. Uji Multikolinearitas, Menurut (Ghozali, 2015) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.
3. Uji Heteroskedastisitas, Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan Uji Glejser. Model regresi dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau $> 0,05$ dan sebaliknya.

Metode Analisis Data

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan dengan analisis correlation product moment. Setiap pernyataan dinyatakan valid bila r -hitung $\geq r$ -tabel. Untuk pengujian reliabilitas dilakukan dengan mencari nilai Cronbach's Alpha ≥ 0.70 (Hair et al., 2019). Setelah dipastikan seluruh pernyataan yang mendukung variabel valid dan handal maka pengujian asumsi klasik dapat dilaksanakan. Pengujian dimulai dari pengujian normalitas, (asympt sig 2-tailed ≥ 0.05) pengujian multikolinearitas (VIF ≤ 10), pengujian Autokorelasi ($Du \leq DW \leq 4 - Du$) dan pengujian heteroskedastisitas Glejser.

Setelah seluruh variabel memenuhi kaidah BLUE maka pembentukan regresi linear berganda dapat dilakukan. Model operasional yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

α	= Konstanta nilai parameter Y
variabel X	= 0
$\beta_1 - \beta_2$	= Koefisien regresi masing- masing varibel independen
Y	= Kinerja karyawan
X1	= Budaya Organisasi
X2	= Lingkungan kerja
E	= Error term

Tahapan pengujian hipotesis di dahulu oleh goodness of fit test yang dilakukan dengan mengamati nilai koefisien determinasi (R²) dan pengujian F-statistik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan uji t-statistik. Hasil yang diperoleh menunjukkan hipotesis memiliki pengaruh yang signifikan jika $t\text{-hit} \geq t\text{-tabel}$ pada $df = n - k$ di level of confident 95%. Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugrah Sejahtera Padang. Sebelum dilakukan pengolahan data terlebih dahulu dilakukan pengumpulan data dan informasi melalui penyebaran kuesioner. Sesuai dengan proses penyebaran yang telah dilakukan diperoleh uraian prosedur penyebaran kuesioner yang telah dilakukan terlihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2 Prosedur Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Kuesioner
Jumlah kuesioner yang disebarikan	46	100
Jumlah kuesioner yang tidak Kembali	0	0.00
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap / rusak	0	0.00
Jumlah kuesioner yang diolah	46	100

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah di lakukan diketahui jumlah kuesioner yang disebarikan berjumlah 46 eksemplar. Proses penyebaran dilakukan secara langsung oleh peneliti. Setelah dilakukan pengumpulan kembali, seluruh kuesioner yang disebarikan berhasil dikumpulkan kembali. Setiap eksemplar kuesioner juga dilakukan pengecekan untuk memastikan bahwa setiap eksemplar kuesioner telah di isi secara lengkap oleh responden. Hasil pemeriksaan menunjukkan seluruh kuesioner yang berhasil dikumpulkan 100% dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut. Setelah seluruh data dan informasi berhasil dikumpulkan maka tahapan pengolahan data dapat dilaksanakan. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut maka dapat dinarasikan demografis responden seperti terlihat pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3 Demografis Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Gender		
Laki-Laki	31	67.39
Perempuan	16	34.78
Umur		
≤ 20 Tahun	3	6.52
21 – 25 Tahun	14	30.43
26 – 30 Tahun	10	21.74
31 – 35 Tahun	10	21.74
36 – 40 Tahun	4	8.70
> 40 Tahun	4	8.70

Keterangan	Jumlah	Persentase
Departemen /Biro		
Cargo	2	4.35
Crew Kapal	38	82.61
Keamanan	2	4.35
Manajer Operasional	1	2.17
SDM	1	2.17
Tiketing	2	4.35
Total	46	100

Sesuai dengan proses identifikasi data responden responden terlihat 67.39% responden bergender laki-laki sedangkan 34.78% lainnya bergender perempuan. Informasi lainnya yang diperoleh dari identifikasi data responden diketahui sebagian besar responden berusia antara 21 tahun sampai dengan 25 tahun yaitu berjumlah 30.43% dari total responden sedangkan responden yang berusia dibawah atau minimal 20 tahun adalah responden dengan jumlah paling sedikit yaitu hanya 6.20% dari total seluruh responden. Jika diamati dari departemen atau biro terlihat responden terbanyak di tempat sebagai crew kapal yaitu sebanyak 82.61% dari total responden, sedangkan responden dengan jumlah paling sedikit adalah mereka yang ditempatkan di bagian manajemen dan sumber daya manusia masing-masingnya berjumlah 1 orang responden.

Tahapan pengujian statistik yang pertama adalah melakukan pengujian normalitas. Hasil pengujian yang telah dilakukan terlihat pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4 Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	Asymp Sig (2- Tailed)	Standard	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0.058	0.05	Normal
Budaya Organisasi	0.224	0.05	Normal
Lingkungan Kerja	0.320	0.05	Normal

Sesuai dengan hasil pengujian normalitas terlihat bahwa sebagian besar variabel penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal, karena variabel kinerja karyawan, budaya organisasi dan lingkungan kerja telah memiliki nilai *asymp sig (2-tailed)* diatas 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal, sehingga prosedur pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilaksanakan.

Tahapan pengujian asumsi klasik yang kedua adalah uji multikolinearitas. Proses pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan analisis *Variance Influence Factor (VIF)* Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan terlihat pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0.640	1.564	Tidak Terjadi
Lingkungan Kerja	0.640	1.564	Tidak Terjadi

Berdasarkan hasil pengujian terlihat bahwa korelasi yang terjadi pada masing-masing variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi dan lingkungan kerja. Hal tersebut disebabkan masing- masing variabel independen tersebut telah memiliki nilai *Tolerance* diatas 0.10 dan *VIF* dibawah 10. Dengan demikian dapat disimpulkan seluruh variabel independen yang digunakan telah terbebas dari penyimpangan gejala multikolinearitas. Oleh sebab itu tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

Tahapan pengujian asumsi klasik yang ketiga adalah melakukan pengujian heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Hasil pengolahan data terlihat pada Tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-44.417	3.838			-11.574	.000
Kinerja Karyawan	.963	1.027	.321		1.347	.211
Budaya Organisasi	-.410	1.070	-.205		-1.173	.321
Lingkungan Kerja	-.028	.032	-.031		-.879	.384

a. Dependent Variable: ARESID

Sesuai dengan hasil pengujian terlihat masing- masing variabel independen yang telah diregresikan dengan Residual data yang di positifkan (absolute), menghasilkan nilai sig diatas 0.05. Dengan demikian seluruh variabel independen yang akan di bentuk kedalam sebuah persamaan regresi berganda telah terbebas dari penyimpangan multikolinearitas. Oleh sebab itu tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilaksanakan.

Setelah seluruh variabel memenuhi asumsi efisiensi model maka pengujian hipotesis dapat dilakukan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh uraian hasil terlihat pada Tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.735	.709	16.827

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.735. Nilai koefisien tersebut menunjukkan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi perubahan kinerja karyawan di PT Mentawai Anugerah Sejahtera sebesar 7350% sedangkan kontribusi lainnya sebesar 26.50% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian saat ini.

Goodness of fit model juga dilakukan dengan menggunakan uji F. Pengujian tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa pemilihan variabel yang digunakan untuk memprediksi perubahan yang terjadi pada variabel dependen adalah tepat. Berdasarkan hasil pengujian F- statistik yang telah dilakukan diperoleh hasil terlihat pada Tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8 Hasil Pengujian F-statistik

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446.772	2	223.386	26.789	.000 ^a
	Residual	12175.163	43	283.143		
	Total	12621.935	45			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian F-statistik diperoleh nilai F-hitung sebesar 26.789. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05 pada $df_1 = N - k$ atau $46 - 3$ yaitu 43 sedangkan nilai df_2 adalah $k - 1$ atau $3 - 1 = 2$ diperoleh nilai F-tabel 2.82. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan nilai F-hitung $26.789 > F$ -tabel 2.82. Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang. Pada penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh uraian hasil terlihat pada Tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.804	20.101		22.478	.000
	Budaya Organisasi	.283	.388	.137	4.730	.000
	Lingkungan Kerja	.069	.181	.071	2.379	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan variabel budaya organisasi diperoleh t-hitung sebesar 4.730. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05. dengan $df n - k$ atau $46 - 3 = 46$ diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.061. Dengan demikian nilai t-hitung $4.730 > t\text{-tabel } 2.061$. Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang.

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan variabel lingkungan kerja diperoleh t-hitung sebesar 2.379. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05. dengan $df n - k$ atau $46 - 3 = 46$ diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.061. Dengan demikian nilai t-hitung $2.379 > t\text{-tabel } 2.061$. Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang. Temuan tersebut menunjukkan ketika implementasi nilai-nilai budaya positif semakin tinggi dilaksanakan dalam organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Temuan yang diperoleh tersebut sejalan dengan teori Luthans (2017) yang menyatakan implementasi budaya positif dalam organisasi seperti budaya kerja keras, etos kerja yang tinggi hingga kebersamaan akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan dan organisasi. Temuan yang diperoleh pada hipotesis pertama didukung oleh hasil penelitian Efendi et al., (2021) yang juga menemukan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan yang konsisten juga diperoleh oleh Usman, (2019) dan penelitian Nugroho, (2016) sama-sama menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang. Temuan yang diperoleh tersebut menunjukkan semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan baik secara fisik atau pun non fisik semakin mendorong meningkatnya kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang. Temuan yang diperoleh di dukung oleh teori Rivai dan Sagala (2016) yang mengungkapkan lingkungan kerja secara fisik akan terlihat dari kelengkapan sarana dan fasilitas kerja yang dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan secara non fisik antara satu karyawan dengan karyawan lainnya memiliki hubungan yang sangat baik, sehingga mendorong terbentuknya team kerja yang solid, yang pada akhirnya mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh juga didukung oleh temuan penelitian Trisninawati dan Elpanso (2022) menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian yang diperoleh oleh

Indriyanto dan Solovida (2019) serta hasil penelitian Fryanti Indri, Agussalim (2019) sama-sama menemukan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang. Temuan tersebut menunjukkan budaya organisasi yang memiliki nilai positif bagi seluruh anggota organisasi serta lingkungan kerja yang mendukung baik secara fisik atau pun non fisik dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Hasil yang diperoleh tersebut didukung oleh teori Luthans (2017) yang menyatakan implementasi budaya positif dalam organisasi seperti budaya kerja keras, etos kerja yang tinggi hingga kebersamaan atau pun lingkungan organisasi yang kondusif akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan dan organisasi. Temuan yang diperoleh pada hipotesis pertama didukung oleh hasil penelitian Efendi et al., (2021) yang juga menemukan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan yang konsisten juga diperoleh oleh Usman, (2019) dan penelitian Nugroho, (2016) sama-sama menemukan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis ditemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang. Dengan demikian implementasi budaya organisasi saat ini mendorong meningkatnya kinerja karyawan di PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang. Pada pengujian hipotesis kedua ditemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang. Dengan demikian lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kondusif di dalam organisasi mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Pada tahapan pengujian hipotesis ketiga ditemukan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang.

Sejalan dengan uraian kesimpulan yang telah dijelaskan diatas maka dapat diajukan beberapa saran yang tentunya dapat bermanfaat bagi: manajemen PT Mentawai Anugerah Sejahtera Padang, diharapkan terus meningkatkan dan menjaga budaya dalam organisasi yang memiliki nilai-nilai positif bagi mendorong peningkatan kinerja karyawan. Budaya positif yang dipertahankan tersebut seperti nilai-nilai kebersamaan, kerja sama, toleransi dan sebagainya. Selain itu manajemen juga diharapkan untuk menjaga kondisi lingkungan kerja agar tetap kondusif dan dinamis, seperti menjaga kelengkapan fasilitas fisik yang dapat mendorong meningkatnya efisiensi dan efektifitas dalam bekerja, serta mempertahankan hubungan dinamis yang positif antara masing-masing karyawan, melalui sinergi yang kuat antar masing-masing karyawan tentu kinerja karyawan akan meningkat. Selanjutnya bagi peneliti dimasa mendatang disarankan untuk memperbanyak jumlah sampel dan menambahkan beberapa variabel lainnya yang juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti etos kerja, keadilan organisasi, kualitas kehidupan kerja dan

sebagainya. Saran tersebut penting untuk meningkatkan kualitas hasil penelitian yang diperoleh dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, S., Sugiono, E., & Sigit, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Layanan Pemasaran Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah (LLP-KUKM). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 04(01), 27–39.
- Fryanti Indri, Agssalim, H. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Internal, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Padang. *Mutua*, 1(2), 55.
- Hair, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Indriyanto, D., & Solovida, G. T. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call for Papers 2019, September*, 179–197.
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior: Organizational Contexts*. In *Contexts* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Nugroho, R. A. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2), 1–23. <https://www.mimosa.co/technology/>
- Rivai, V. & E. J. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori KePraktik* (Edisi 3). Rajawali Pers.
- Robbins P Stephen, Judge, A. T. (2016). *Organizational Behavior* (15e ed.). McGraw-Hill.
- Trisninawati, T., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi Employee engagement. *Mbia*, 20(3), 275–284. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i3.1616>
- Usman, F. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Trunajaya Bontang. *Forum Ekonomi*, 21(2), 132–142.

Jurnal :

- Damayanti, Ria, Nurlaela, and Sarah Usman. 2018. “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari.” *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Papua*: 351–65.
- Hasanah, Iswatun. 2014. “Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Manunggal Jaya Di Boyolali.”: i–10.
- June, Siong, and Mauli Siagian. 2020. “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard.” *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 8(3): 407–20.